
GEMEENTE TILBURG
GEMEENTEBLAD
Officiële uitgave van gemeente Tilburg.
Nr. 42447
7 april
2016

Wet flexibel werken en Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Collegebesluit van 8 maart 2016 - 28

Aanleiding

Per 1 januari 2016 zijn de Wet flexibel werken en de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd van kracht geworden. Beide wetten zijn direct van toepassing op gemeenteambtenaren en leiden tot wijzigingen in de CAR en daarmee in de AVR.

Besluit

Het college heeft besloten om de AVR per 1 januari 2016 te wijzigen conform de LOGA brief ECW-GO/U201600259 (zie bijlage 1) en conform de Wijzigingen CAR behorende bij ledenbrief U201600259 (bijlage 2).

Argumenten

Op grond van de statuten van de VNG en het reglement van het College van Arbeidszaken zijn de gemeenten gebonden aan de in het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA) overeengekomen CAR-bepalingen en de wijzigingen daarin. Voor gemeenten die bij de UWO zijn aangesloten of volgen, geldt dat eveneens voor de zogenoemde UWO-artikelen. De CAR en de UWO hebben echter niet de status van een CAO en de wijzigingen werken dan ook niet rechtstreeks door in de gemeenten. Lokale vaststelling van die wijzigingen is dan ook noodzakelijk. Op grond van artikel 160 van de Gemeentewet is het college bevoegd de arbeidsvoorwaardenregeling voor het gemeente personeel vast te stellen.

Voor de gemeente Tilburg zijn de geldende CAR-UWO bepalingen opgenomen in de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Tilburg (AVR).

De LOGA brieven hebben betrekking op CAR-artikelen waarover in het Georganiseerd Overleg (GO) geen overeenstemming meer hoeft te worden bereikt, en die ter informatie aan het GO worden gestuurd.

Samenvatting

Per 1 januari 2016 zijn de Wet flexibel werken en de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd van kracht geworden. Beide wetten zijn direct van toepassing op gemeenteambtenaren en leiden tot wijzigingen in de AVR.

1) De Wet flexibel werken

De Wet flexibel werken is de opvolger van de ‘Wet aanpassing arbeidsduur’ en heeft tot doel om flexibel werken te bevorderen. Naast de – al onder de Wet aanpassing arbeidsduur – bestaande mogelijkheid om een verzoek te doen tot aanpassing van de arbeidsduur, is het onder de Wet flexibel werken ook mogelijk geworden om een verzoek te doen tot aanpassing van de werktijden en de arbeidsplaats. In de Wet flexibel werken is opgenomen hoe dergelijke verzoeken (procedureel) dienen te worden behandeld.

- Overeenkomstig de Wet flexibel werken heeft een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan, het recht de formele arbeidsduur per week te verminderen of de formele arbeidsduur per week uit te breiden tot het aantal uur van een volledige betrekking, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten;
- Overeenkomstig de Wet flexibel werken heeft een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan, het recht de werktijden aan te passen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten;
- Overeenkomstig de Wet flexibel werken kan een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan het college verzoeken tot aanpassing van zijn arbeidsplaats.

2) De Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Per 1 januari 2016 is ook de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd ingevoerd. De wet neemt drempels weg die door werkgevers en werknemers in de marktsector gevoeld werden voor het in dienst nemen of houden van mensen boven de AOW-gerechtigde leeftijd. In de gemeentelijke sector was het al mogelijk om na de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst te blijven of na de AOW-leeftijd in dienst te treden. Dit blijft mogelijk.

Loondoorbetaling bij ziekte

De Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd regelt dat een medewerker die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en die ziek is, 13 weken recht heeft op loondoorbetaling, alvorens ontslag kan volgen.

Ontslagvolgorde bij reorganisatie

In artikel 127b van de Ambtenarenwet is geregeld dat bij een reorganisatie die leidt tot het verlies van arbeidsplaatsen het eerst afscheid wordt genomen van medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.



GEMEENTE TILBURG

Maximale duur van een tijdelijke aanstelling
Voor medewerkers die jonger zijn dan de AOW-gerechtigde leeftijd geldt dat ze na drie tijdelijke aanstellingen of na 24 maanden tijdelijke aanstelling, recht hebben op een vaste aanstelling als het dienstverband voortduurt. Voor medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, is in artikel 127 van de Ambtenarenwet geregeld dat deze termijnen worden verdubbeld. Zij hebben recht op een vaste aanstelling na 48 maanden of na 6 tijdelijke dienstverbanden.

Vervolg

De gemeentelijke rechtspositieregeling is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 139 van de Gemeentewet bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden, wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt. De bekendmaking geschiedt door plaatsing in het gemeenteblad. Medewerkers zullen op de gebruikelijke wijze worden geïnformeerd over de wijzigingen.

Bijlagen

1) LOGA brief ECWGO/U201600259
2) Wijzigingen CAR behorende bij ledenbrief U201600259